UNIVERSITÉ DE TOULOUSE

FACULTÉ MIXTE DE MÉDECINE ET DE PHARMACIE

ANNÉE 1949 N° 33

Le travail de la femme enceinte allaitante, mère de famille

Organisation du travail à mi-temps

Protection étendue de l'accouchement, de l'allaitement

THÈSE

pour le

DOCTORAT EN MÉDECINE

(Diplôme d'État)

présentée et soutenue publiquement en juin 1949

par

Luce DENARD

Diplômée d'Hygiène

MEMBRES DU JURY

MM.	ANDRIEU	*Président*
	ROQUES	*Assesseurs*
	BOUNHOURE	
	DARDENNE	
	LAPORTE	*Suppléant*

IMPRIMERIE DU SUD

24, RUE DE NÉGRENEYS

TOULOUSE

1949

Le travail de la femme enceinte allaitante, mère de famille

Organisation du travail à mi-temps

Protection étendue de l'accouchement, de l'allaitement

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41548925_0029

UNIVERSITÉ DE TOULOUSE

FACULTÉ MIXTE DE MÉDECINE ET DE PHARMACIE

ANNÉE 1949 N° 33

Le travail de la femme enceinte allaitante, mère de famille

Organisation du travail à mi-temps

Protection étendue de l'accouchement, de l'allaitement

THÈSE

pour le

DOCTORAT EN MÉDECINE

(Diplôme d'État)

présentée et soutenue publiquement en juin 1949

par

Luce DENARD

Diplômée d'Hygiène

MEMBRES DU JURY

MM. ANDRIEU — *Président*

ROQUES, BOUNHOURE, DARDENNE — *Assesseurs*

LAPORTE — *Suppléant*

IMPRIMERIE DU SUD

24, RUE DE NÉGRENEYS

TOULOUSE

1949

UNIVERSITÉ DE TOULOUSE

FACULTÉ MIXTE DE MÉDECINE ET DE PHARMACIE

TABLEAU DU PERSONNEL

Doyen	MM. LEFEBVRE
Assesseur	BRUSTIER
Doyens honoraires	GORSE - CALVET

Professeurs honoraires

MM. RISPAL	MM. ARGAUD	MM. SERR
MERIEL	LAFFORGUE	GARIPUY
RIBAUT		CLERMONT

Professeurs

Clinique de Neurologie et Psychiatrie	MM. RISER
Clinique Médicale	TAPIE, ROQUES
Clinique Obstétricale	GUILHEM
Physiologie	SOULA
Clinique chirurgicale et du cancer	DUCUING
Physique Biologique et Médicale	BUGNARD
Clinique des Maladies cutanées et syphilitiques	NANTA
Chimie et Toxicologie	BRUSTIER
Pathologie générale et Médecine expérimentale	SENDRAIL
Clinique chirurgicale et gynécologie	LEFEBVRE
Anatomie	VALLOIS, LAZORTHES
Histoire Naturelle	DELAS
Clinique médicale infantile et puériculture	SOREL R.
Pharmacie	CAUJOLLE
Pathologie interne et clinique des maladies de la tuberculose	MOREL
Bactériologie, Hygiène et Médecine Sociale	ANDRIEU
Clinique chirurgicale Infantile et Orthopédie	VIRENQUE
Clinique des maladies des voies urinaires	FABRE Pierre
Matière Médicale	VINCENT
Hydrologie thérapeutique et climatologie	MERIEL
Anatomie Pathologique	FABRE Jacques
Clinique d'oto-rhino-laryngologie et de chirurgie maxillo-faciale	CALVET
Clinique Ophtalmologique	CALMETTES
Chimie Biologique	VALDIGUIE
Médecine légale et médecine du travail	PLANQUES
Histologie et Embryologie	BROUSSY
Médecine sociale	BOUNHOURE

Professeurs sans Chaire

Physiologie	MM. BAISSET
Anatomie	COULOUMA

Agrégés

Anatomie	MM. POULHES (C. d. F.)
Histologie	BIMES (Ch. d. F.)
Médecine	GADRAT, DARNAUD, GERAUD, DARDENNE, LAPORTE (J.)
Chirurgie	GRIMOUD, RIEUNAU, DIEULAFE, DAMBRIN Paul
Obstétrique	PONTONNIER (C. d. F.)
Ophtalmologie	DEODATI
Physique Médicale	MARQUES
Pharmacie	COUTURIER
Chimie générale pharmaceutique	BLANC
Histoire naturelle pharmaceutique	Mme DULUCQ-MATHOU
Odonto-Stomatologie	M. CADENAT

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN

Cours Complémentaires

Cours d'obstétrique aux élèves Sages-Femmes	MM. GUILHEM
Cours d'Anat. physiol. et pathol. aux élèves Sages-Femmes	GUILHEM
Chimie pathologique	VALDIGUIE
Chimie biologique	VALDIGUIE
Chimie minérale	BLANC
Physique pharmaceutique	AUVERGNAT
Dermatologie et Syphiligraphie	BAZEX
Législation pharmaceutique	BOUISSET
Microbiologie	BOUISSET
Clinique de la Tuberculose	MOREL, DAMBRIN Paul
Parasitologie	LASSERRE
Botanique et Cryptogamie	Mme DULUCQ-MATHOU
Chimie analytique	MM. BLANC
Hydrologie et Géologie	ASTRE
Anatomie Médico-Chirurgicale	THOMAS
Pharmacodynamie	BAISSET
Bactériologie et Hygiène	LAPORTE
Urologie	LHEZ
Ophtalmologie	DEODATI
Neuro-Chirurgie	LAZORTHES
Oto-Rhino-Laryngo	CLAUX
Secrétaire de la Faculté	ARGILAS

La Faculté déclare n'être pas responsable des opinions émises par les candidats. (Délibération en date du 12 Mai 1918.)

A MON PERE

Officier de la Légion d'honneur

Mon guide et mon conseiller de toujours, faible preuve de mon amour filial.

A MA MERE

Mon amie si douce, si indulgente, avec toute mon adoration.

A MA GRAND-MERE

Avec ma vénération.

A MA SŒUR

En témoignage de ma profonde admiration.

A MON BEAU-FRERE

A MES NEVEUX

A TOUS LES MIENS. — A MES AMIS

A NOTRE PRESIDENT DE THESE

MONSIEUR LE PROFESSEUR ANDRIEU

Professeur de Bactériologie
Hygiène et Médecine Sociale

En nous inspirant notre sujet de thèse, sachant combien il nous plairait de l'approfondir, en nous guidant, nous conseillant avec une grande bienveillance il nous a donné la preuve que nous faisions désormais partie de ses élèves; qu'il veuille bien trouver ici l'expression de notre profonde reconnaissance.

A NOTRE JURY DE THESE

Monsieur le Professeur ROQUES

Professeur de Clinique médicale
Officier de la Légion d'honneur

En acceptant de faire partie de notre Jury de Thèse, il nous fait un grand honneur, c'est avec toute notre gratitude que nous l'en remercions très respectueusement.

Monsieur le Professeur BOUNHOURE

Médecin en chef des Hôpitaux
Professeur de Médecine Sociale
Chevalier de la Légion d'honneur

Nous lui sommes très obligée de l'intérêt qu'il veut bien nous témoigner en acceptant de juger notre thèse, nous l'en remercions sincèrement.

Monsieur le Professeur Agrégé DARDENNE

Avec nos sentiments reconnaissants pour l'honneur qu'il nous fait en acceptant de juger notre thèse.

Monsieur le Professeur Agrégé LAPORTE

Nous le prions d'agréer nos vifs remerciements pour nous avoir marqué sa sympathie en acceptant de juger notre thèse.

A LA MEMOIRE DE NOTRE MAITRE

LE PROFESSEUR JEAN BOULARAN

A MONSIEUR LE PROFESSEUR GUILHEM

Professeur de Clinique Obstétricale

Notre respectueuse reconnaissance pour les précieux renseignements qu'il a bien voulu nous donner.

A MONSIEUR LE PROFESSEUR PIERRE FABRE

Professeur de Clinique Urologique

Nous le remercions vivement de la bienveillante sympathie qu'il nous a toujours témoignée.

A MONSIEUR LE DOCTEUR LEVRAT

Avec nos sincères remerciements pour les documents qu'il nous a communiqués.

A MADAME LE DOCTEUR COLPAERT

Qui nous a conseillée et encouragée avec une amicale sollicitude, toute notre gratitude.

A NOS MAITRES DE LA FACULTE ET DES HOPITAUX

A NOS CAMARADES DE FACULTE

INTRODUCTION

« Il est essentiel, pour réaliser la suppression de la misère et l'élévation des niveaux de vie, la sécurité économique véritable et un progrès économique continu dans une atmosphère de paix, d'assurer le plein emploi et un niveau élevé de la production après la guerre... » écrivait dès 1945, *dans une de ses résolutions, la* Conférence Internationale du Travail (24).

Qu'est-ce que cette doctrine du « Plein Emploi » ? C'est la tendance, qu'ont tous les pays qui veulent revenir à la prospérité, d'utiliser toutes leurs réserves de travail pour accroître leur niveau de production; pour ce faire, ils développent au maximum leur potentiel de main-d'œuvre.

Une réserve de travail ? Mais, il en est une qui n'a pas encore donné toute sa mesure : la main-d'œuvre féminine; dans tous les pays où le machinisme pour des raisons économiques ou industrielles n'atteint pas une technicité parfaite, le plan de modernisation fait un large accueil au travail féminin; c'est ainsi qu'aux assises de formation professionnelle en 1946, *le Sous-Secrétaire d'Etat au Travail Français insiste sur la nécessité de faire appel à cette sorte de main-d'œuvre qui tient, et sera de plus en plus appelée à tenir, une place importante dans la Production et il ajoute : « Son concours est indispensable dans la lutte pour la renaissance de notre Pays. Nombreuses sont les femmes susceptibles d'atteindre une parfaite égalité technique avec les travailleurs masculins »* (18).

Les raisons majeures qui se prévalent d'une telle exigence, au fur et à mesure que se réalisera cette technique du « Plein Emploi », s'accompagneront sûrement de dispositions spéciales assurant une meilleure protection de cet élément de la population qui, dans son rôle physiologique, est précieux pour l'avenir du Pays. Dans ce domaine beaucoup de choses ont déjà été faites : Congés de mater-

nité, consultations de nourrissons, chambres d'allaitement, crèches, pouponnières, etc... Mais certaines de ces mesures paraissent être des remèdes symptomatiques à la situation de la femme qui travaille plutôt que des traitements spécifiques plus efficaces; c'est ce qui a fait écrire à l'Institut National d'Hygiène en 1948 *que certaines de ces créations, comme crèches et pouponnières, « ne constitueraient jamais qu'un palliatif à une situation lamentable que créent pour la mère et pour l'enfant les exigences de la vie industrielle moderne »* (19).

Cette évolution qui, à l'heure actuelle, n'échappe à personne, préoccupe économistes, gouvernements et médecins. Monsieur le Professeur ANDRIEU nous a parlé de cette question en hygiéniste averti des questions sociales et aidée de ses conseils précieux nous nous sommes essayée à démontrer que le travail à mi-temps serait peut-être la formule idéale permettant à la femme de répondre d'une part à l'appel de la Production et ce faisant d'accroître le gain familial, d'autre part de laisser à celle-ci suffisamment de temps pour accomplir sans trop de fatigue : tâches ménagères, courses, grossesses, allaitement, surveillance et éducation des enfants, en un mot ce qui fait une vie d'intérieur presque normale.

Nous n'avons pas fait entrer dans le cadre de notre étude, si ce n'est comme élément de comparaison, les femmes célibataires, veuves, divorcées ou mariées sans enfant, l'examen du travail féminin nous ayant démontré que ces catégories de salariées ne se ressentaient pas de la légère augmentation de travail que leur occasionnait leur vie d'intérieur venant en surcroît de leur occupation professionnelle.

Afin d'étayer sûrement notre conclusion, nous avons développé en une première partie intitulée : « Le Travail de la Femme » *ce que représente le travail féminin à notre époque et les raisons pour lesquelles on le prend de plus en plus en considération.*

Dans un second chapitre, nous exposons les dangers qu'une telle technique fait encourir aux salariées enceintes, allaitantes ou mères de famille et leur retentissement social et moral.

Avant que de conclure dans un troisième développe-

ment, nous exposons ce qui a été projeté par les pouvoirs publics dans cet ordre d'idées.

En commençant cette étude, qu'il nous soit permis de remercier les personnalités et organismes extra-médicaux qui ont bien voulu s'intéresser à notre travail en nous faisant parvenir des études, enquêtes et revues qui nous ont été d'un précieux secours.

Plus spécialement :

— Au BRITISH COUNCIL de Toulouse nous dirons combien nous avons été touchée de l'accueil courtois et empressé qu'il nous a réservé.

— A Monsieur Roger VIALA, Inspecteur au Bureau International du Travail à Genève, toute notre gratitude pour le mémoire qu'il a fait établir à notre intention et pour le volume de l'International Labour Office qu'il nous a fait parvenir.

— Au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale nous remercierons Mademoiselle O. RAFFALOVICH, Sous-Directrice des questions sociales et conditions de travail, des documents parlementaires qu'elle a bien voulu nous communiquer.

— A Monsieur G. PENAVAYRE, Administrateur au Ministère des P. T. T., qu'il trouve ici l'expression de nos remerciements amicaux pour nous avoir, avec son habituelle obligeance, procuré des documents et études qui ont été pour nous une aide précieuse.

— A Monsieur GREZES, Inspecteur à la Direction Régionale des P. T. T. de Toulouse, nos sincères remerciements pour les revues qu'il a pu nous communiquer.

CHAPITRE PREMIER

LE TRAVAIL DE LA FEMME

L'Evolution des Effectifs du Travail Féminin en France

Le travail féminin ne date pas de la naissance de la grande industrie (34). La participation des femmes aux travaux agricoles a toujours été considérable : dans les sociétés agraires le travail de la femme à la ferme était aussi nécessaire que celui du fermier lui-même; les femmes assuraient les tâches les plus rapprochées de la ferme tandis que les hommes accomplissaient celles plus éloignées.

Mais, dès le XVIII[e] siècle on note l'existence de corporations féminines et même la présence de femmes dans des corporations masculines.

Le travail des femmes n'a fait que s'étendre avec la création de manufactures et le développement des ateliers artisanaux. Le travail à domicile et en particulier celui des fileuses travaillant pour le compte des manufactures atteignait dès la fin du XVIII[e] siècle des proportions importantes.

En 1866, en France (13), le nombre de femmes exerçant une profession est déjà de 4.643.000. Ce chiffre élevé est le résultat d'un afflux des effectifs féminins vers l'industrie surtout dans les cinquante années qui précèdent.

De 1866 *à* 1936. — La progression entre 1866 et 1936 traduit une augmentation de 57 % puisque le nombre passe de :

4.643.000 à 7.320.000.

Durant la même période, si on envisage la progression des effectifs féminins dans les professions non agricoles, leur nombre passe de :

2.674.000 en 1866 à 4.401.400 en 1936.

Depuis 1906, les chiffres de la main-d'œuvre féminine oscillent autour de 7.500.000 unités, ces oscillations sont liées aux fluctuations de la situation économique; elles montrent aussi l'ampleur et la rapidité avec laquelle ces effectifs remontent quand la situation économique est favorable. Après chaque guerre les nécessités économiques ont exigé une plus grande quantité de main-d'œuvre et les effectifs féminins chaque fois ont répondu à cet appel.

Pour apprécier convenablement l'augmentation du nombre de femmes au travail, il faut tenir compte de l'augmentation parallèle du chiffre de la population féminine; de 1866 à 1936 l'augmentation de cette population atteint plus de 2 millions d'unités et dans le même temps le pourcentage de femmes exerçant une profession, par rapport au chiffre total de la population féminine, passe de 24, 3 % en 1866 à 34,4 % en 1936, soit une variation de 14 % à 20,6 % dans les professions non agricoles.

De 1936 *à* 1946. — L'évolution des effectifs de la main-d'œuvre féminine de 1936 à 1946 traduit une augmentation du nombre de femmes exerçant une profession. Cette augmentation est relativement peu considérable mais elle se produit parallèlement à une diminution de la population et du nombre de femmes présentes ainsi que du chiffre de la population active en 1946; il s'ensuit que les *pourcentages qui expriment la participation des femmes à l'économie du pays sont en nette augmentation sur ceux de* 1936 (13).

	1936 (recensem.)	1946 (évaluations)
Population présente	41.183.193	39.700.000
— active	20.260.500	19.680.000
Femmes présentes	21.385.778	20.964.000
— actives	7.320.000	7.430.000
% Femmes actives sur Femmes présentes	34,4 %	35,4 %
% Femmes actives sur Population active	36,2 %	37,7 %

Une analyse de l'activité féminime dans chaque branche professionnelle permet de faire les constatations suivantes :

— Dans l'Industrie se manifeste une nette progression

de l'emploi de la main-d'œuvre féminine qui passe par exemple de 21 % en 1936 à 28,2 % en 1946 dans l'industrie chimique; et de 10,6 % en 1936 à 15 % en 1946 dans le travail des métaux.

— Dans le Commerce en général on note une baisse de l'effectif féminin, mais on constate cependant que la branche banques-assurances est en nette augmentation.

— Les professions libérales accusent depuis 1936 un accroissement de leurs effectifs féminins.

— Dans les Services Publics Administratifs où l'effectif total a augmenté de 670.000 unités, le nombre de femmes est passé de 238.000 à 600.000 et la proportion de femmes de 29,4 % en 1936 à 40,5 % en 1946.

Les caractères du travail féminin

A l'heure actuelle où le relèvement du pays par l'augmentation de main-d'œuvre est la préoccupation première des organismes officiels, de nombreuses études ont été faites qui mettent en valeur les caractères du travail féminin.

Réserve de quantité. — Réserve quantitative ! voilà la constatation qui s'impose en premier lieu quand on examine la main-d'œuvre féminine, réserve dans laquelle on peut puiser. Nous avons pu voir combien cela est juste en étudiant dans le paragraphe précédent l'évolution des effectifs du travail féminin, car il apparaît qu'à chaque période critique on ne lui a jamais fait appel en vain : c'est ainsi qu'en 1945 une enquête faite en Angleterre dans des usines de guerre donnait comme pourcentage de femmes travaillant « pour participer à la lutte » 21,4 % (5). S'inspirant de cela, les spécialistes des questions de main-d'œuvre ont évalué cette réserve et cherché à l'exploiter au maximum, sachant bien que ce besoin d'utilisation n'était pas transitoire mais ne ferait que s'accroître dans l'avenir. C'est ainsi que dans le plan de modernisation français (17) on évalue à plus de 2 millions l'effectif des femmes sans enfant « qu'il serait souhaitable de mettre au travail », mais on envisage aussi une proportion bien plus grande de mères de famille qui, moyennant certaines commodités de remplacement à leur vie de famille, seraient « mobilisables ». Et la Tchécoslovaquie en 1946 attribuant un

grand rôle à la main-d'œuvre féminine pour l'aider à se relever de ses ruines considérait que sur une réserve totale de 590.000 travailleurs à utiliser, les femmes en constituaient, avec 140.000 unités, plus du quart (28).

Qualités particulières. — Après avoir reconnu au travail de la femme cette puissance quantitative, on a cherché, afin d'utiliser au mieux cette main-d'œuvre devenue si précieuse, à en définir les qualités particulières.

Il était nécessaire d'examiner pour cela de près la *psychologie féminine* en s'appuyant sur des faits; on a donc procédé à des expériences permettant de différencier les caractéristiques de l'intelligence féminine de celles de l'intelligence masculine; on a pu constater ceci : (10)

— La femme possède une imagination et une intuition supérieures à l'homme.

— Dans le domaine de la connaissance les deux sexes sont égaux.

— Appelés à construire un dispositif expérimental la femme se montre inférieure à l'homme; le problème ne l'intéresse pas généralement, abstraction faite de son utilisation immédiate.

L'impulsivité et l'émotivité qui sont bien plus l'apanage de la femme que celui de l'homme, éloignent celle-ci de certains postes de travail, d'autres postes l'attireront qui nécessitent ces traits de caractère

Quant aux *possibilités manuelles*, l'examen a montré que la femme possédait : (26) une finesse de doigté particulière, une grande dextérité de gestes, une certaine vivacité dans tous les cas de travaux simples, une capacité spéciale pour tenir l'effort et la répétition des gestes monotones.

Ayant bien étudié les dispositions que présentaient les femmes, on a recherché leur *facilité d'adaptation* afin de les soumettre à la sélection professionnelle. Ces recherches ont prouvé que, bien que faisant montre d'une affectivité et d'une émotivité apparente aux examens de sélection, la femme avait une excellente faculté d'adaptation lui permettant d'accéder à des postes de travail qui jusque-là avaient été l'apanage exclusif des hommes, comme la métallurgie par exemple (18).

Nous avons vu que la main-d'œuvre féminine par sa quantité possible constituait un puissant instrument du relèvement de notre économie, que ses qualités propres de travail en permettaient une utilisation judicieuse; il restait un dernier caractère à examiner : la *quantité de travail* que fournit la femme.

Plusieurs facteurs sont à considérer :

Le goût et l'empressement au travail, la paresse ou le courage, la persévérance. C'est un tableau et son commentaire, extraits de l'exposé de Mme Chamboulant sur la « Psychologie de la femme au travail : Sélection — Formation — Adaptation » qui nous en donnera la possibilité :

	Hommes		Femmes	
	Emotifs	Non émotifs	Emotives	Non émotives
Toujours empressés au travail	73,9	72,2	77,9	78,2
Paresseux	6,1	8,7	3	7,8
Entreprendre et achever	54,4	54,1	60,1	62,9
Persévérance..	18,4	19,6	14	20

« Signalons une remarque faite aux P. T. T. :

Devant un tableau de standard, lorsqu'il y a trop d'appels, l'homme se lève et va fumer une cigarette, la femme essaye de donner satisfaction. »

Conclusions sur le travail de la femme

En résumant ces considérations sur le travail de la femme nous pouvons dire que celui-ci, au fur et à mesure que les années passent, croît parce que l'économie des Etats voit en lui *un élément puissant au relèvement de cette Production* qui n'a jamais de limite. Il est aussi de plus en plus pris en considération et estimé parce que les femmes ont démontré qu'elles possédaient des qualités qui les rendaient aptes à accomplir les travaux qui leur

sont confiés. Les nécessités de l'heure sont telles que l'on cherche à utiliser toutes les catégories de cet élément féminin, non seulement celles qui sont célibataires mais aussi celles qui sont chargées de famille. Nous avons vu que les femmes n'essayaient pas de se soustraire à cette politique toujours plus envahissante qui les entraîne hors du foyer, cette mission première de la femme, et cela pourquoi ? Parce que, parallèlement aux besoins nationaux grandissants, *les familles ressentent une obligation constante d'accroître leurs ressources,* et pour améliorer celles-ci c'est souvent la femme chargée de famille, possédant un foyer auquel elle va manquer, qui ira travailler à l'extérieur.

Mais cette super-utilisation de toutes les forces de la main-d'œuvre féminine occasionne, par ce fait même, une grande perte de valeur au travail féminin; devant tant de qualités, un seul défaut, a lui seul, détruit tout l'édifice si solide jusque-là : l'absentéisme ! cet absentéisme féminin qui est cause d'une diminution de rendement énorme a fait l'objet d'études, d'enquêtes, il a été disséqué, divisé suivant ses causes et les spécialistes ont alors essayé de lui porter remède; des résultats satisfaisants ont été enregistrés pour nombre d'entre elles, mais l'absentéisme sans raisons, celui des femmes mariées, enceintes, allaitantes, mère de famille, celui-là n'a pu être réduit.

Et c'est l'absentéisme dit : « sans raisons » qui est responsable de ce que l'absentéisme féminin est supérieur de 50 % en moyenne à celui des hommes; et « que (21) [1] pour 132 millions d'heures-ouvriers effectuées chaque semaine, 12,6 millions sont perdues dont 4,3 millions du fait de l'absentéisme proprement dit, c'est-à-dire pour d'autres motifs que la maladie ou les congés payés » ceci revient à dire, les pourcentages masculins et féminins étant connus, que 2,4 millions d'heures-ouvriers par semaine sont perdues par la faute de l'absentéisme féminin dit : sans motifs !

On comprend alors que les organismes officiels se soient émus de cet état de chose et qu'ils soient prêts pour faire disparaître cette entrave à la production à *tenter d'amélio-*

(1) Cf. Bibliographie n°s 16, 20, 9, 25.

rer les conditions de vie de la femme, lesquelles sont véritablement les responsables de cet absentéisme.

Nous pensons démontrer dans notre thèse que le travail à mi-temps serait la meilleure solution pour atténuer considérablement cette cause.

Mais auparavant il nous paraît nécessaire de montrer le retentissement de cette politique d'un emploi toujours plus étendu de la main-d'œuvre féminine sur la vie de la femme elle-même et sur son entourage familial.

CHAPITRE II

Conditions de vie de la femme salariée chargée de famille

Leurs conséquences

A. — *CONDITIONS DE VIE DE LA FEMME SALARIEE CHARGEE DE FAMILLE*

La femme salariée chargée de famille mène une vie double. Elle assure un travail à l'extérieur de son foyer, elle assure aussi la bonne marche de ce dernier.

Examinons la place respective que prennent ces deux pôles d'attraction dans sa vie; par quels prodiges elle réussit à concilier ces deux missions qui lui sont dévolues, l'une parce qu'elle est une nécessité de l'époque, l'autre parce qu'elle représente la mission naturelle, normale de la Femme.

I. — LE TRAVAIL A L'EXTERIEUR DU FOYER

Ce travail peut se chiffrer, nous verrons quelle en est la durée et la répartition des heures; nous y ajouterons le temps nécessaire pour effectuer les trajets de la maison au lieu de travail.

Nous adopterons les conclusions d'une enquête (12) de Mme Guilbert en 1946 sur la durée et la répartition des heures de travail.

1) *Durée du travail*

Durée hebdomadaire du travail	% ouvrières	% employées
Moins de 30 heures	2 %	0,5 %
Entre 30 et 40 heures	1 %	13 %
40 heures	42 %	54 %
Entre 40 et 48 heures	32 %	26 %
48 heures	17 %	6 %
Plus de 48 heures	6 %	0,5 %

Nous voyons que 91,7 % de femmes font quarante heures par semaine et plus; qu'il en est à peine 1,3 % travaillant à mi-temps.

2) *Répartition des heures de travail*

Répartition des heures de travail	% ouvrières	% employées
Travail en deux temps	93 %	92 %
Travail continu le matin	6 %	7 %
Travail continu l'après-midi	1 %	1 %

92,5 % des femmes travaillent en deux temps, c'est-à-dire et le matin et l'après-midi.

Or, en 1944, en Angleterre (2), époque où l'effort pour la production battait son plein, où toutes les ressources étaient utilisées au maximum, où les femmes travaillaient 50 à 55 heures par semaine, aussi bien de jour que de nuit, le Gouvernement recommandait, appuyait le travail à mi-temps des femmes mariées qui avaient à veiller sur leur foyer et leur famille.

Donc en France la quasi-totalité des travailleurs fait 8 heures de travail par jour réparties en 3 h. 1/2 le matin et 4 h 1/2 l'après-midi.

3) *Temps perdu pour se rendre au travail*

La perte de temps due aux déplacements journaliers incombe entièrement au salarié. La durée du travail telle qu'elle est fixée dans les conventions collectives ne comporte pas le temps consacré aux transports. Le temps ainsi perdu peut être considérable surtout si l'on pense qu'il faut au salarié une certaine marge d'avance s'il veut être sûr d'arriver à l'heure, car s'ajoutent au transport lui-même la marche à pied pour se rendre au moyen de transport et l'attente de celui-ci, attente souvent fort longue aux heures d'affluence.

Le temps perdu au transport dans le trajet de la maison au lieu de travail est en moyenne de 34 minutes avec des variations de 27 à 41 minutes, et un maximum de 1 h. 30 : évaluations anglaises (5) (23) et françaises (12), ce qui correspond en moyenne à une perte de temps de 2 h. 1/4 par jour.

4) *Résultat : temps passé hors du foyer du fait du travail exécuté à l'extérieur*

Un chiffre résumera tout ce paragraphe :

Temps de travail par jour : 8 h. + temps perdu au transport : 2 h. 1/4 = 10 h. 1/4; c'est donc un minimum de 10 heures par jour que la femme salariée passera hors de chez elle.

II. — LE TRAVAIL AU FOYER

La femme passant 10 heures de la journée hors de chez elle, c'est dans les 14 heures restantes qu'elle devra trouver le temps d'accomplir cette besogne. Encore faut-il retenir de ce nombre d'heures le temps des repas et celui d'un minimum de sommeil, et nous verrons combien sera diminué ce minimum pourtant vital. Ce travail, cependant, doit être fait, sinon, comme le disait Mme Couvreur dans sa Conférence faite aux Journées du Travail de la Femme, « il n'y a plus de vie sociale possible, parce que pas de vie familiale, pas de santé de la population; si l'on ne parle que des conséquences matérielles de l'exécution de ce travail on peut dire qu'il est indispensable à la productivité ».

« Il est des gens qui arguent que le mariage et les soucis qu'il entraîne ne doivent pas être envisagés plus qu'incidents dans la vie d'une femme » (40) ; nous allons donc examiner ce que sont ces soucis d'intérieur et voir s'ils tiennent une place importante dans la vie de la femme ou s'ils sont négligeables (12).

1) *Le ravitaillement*

C'est à la femme qu'incombe cette importante fonction d'acheter la nourriture de la famille.

L'ingéniosité féminine fait là sa preuve. De nos jours, où les ressources du ménage ne sont pas toujours en accord avec ses besoins alimentaires, nous voyons la femme passer longtemps à ce marché : comparant les prix, faisant la queue devant l'étal du commerçant qui lui vendra moins cher que son voisin où pourtant elle n'aurait pas eu à attendre ce dont elle a besoin.

Le résultat de ces courses raisonnées est que la salariée chargée de famille assure le strict nécessaire du ravitaillement en semaine, y passant en moyenne 1 h. 1/2, se réservant de le compléter le jour de repos où elle y consacrera 3 heures de son temps.

2) *La tenue de l'intérieur*

La tenue de l'intérieur est une lourde charge pour la femme qui travaille.

Les multiples occupations qu'elle comprend sont : le ménage, la cuisine, la vaisselle, le blanchissage du linge, le raccommodage.

Souvent aussi la femme, sachant combien sont faibles ses économies, y adjoint de la couture, qui n'est pas alors une occupation superflue, mais nécessaire dans nombre de foyers.

Voyons donc le temps que demandent ces principales occupations à la femme qui travaille.

a) Le Ménage

L'enquête déjà mentionnée de M^me^ Guilbert nous démontre que le secours d'une femme de ménage n'existe

pour ainsi dire pas chez les ouvrières et que 7 % seulement des employées en occupent une, et encore peu, plus de 4 heures par semaine.

L'aide apportée par une personne de la famille est aussi infime puisque cette enquête qui porte sur 2.494 personnes a donné une proportion de 1,3 % de femmes aidées dans leur ménage par une parente.

Le temps que passe la salariée chargée de famille pour faire son ménage est en moyenne de 2 h. 30 chaque jour de travail et de 5 h. 05 chaque jour de repos.

b) La Cuisine. — La Vaisselle

Si les deux tiers des femmes qui travaillent prennent hors de chez elles le repas de midi, il est vraisemblable qu'il s'agit là surtout de femmes célibataires travaillant dans les très grandes villes où les moyens de locomotion sont longs et coûteux.

La coutume n'est pas encore venue en France de ce que la mère de famille ne rentre pas présider au déjeuner familial. Il n'est pas souhaitable que cela s'établisse car la disparition de la vie de famille, à ce repas, qui résulte de l'absence du père et des enfants déjeunant aux cantines et restaurants, n'est pas compensée par la diminution de fatigue qu'en ressentirait la mère de famille; ce repas de midi, où chacun a tant de choses à raconter en savourant la cuisine familiale, est marqué de ces deux traditions bien françaises que la mère de famille se refuse à voir disparaître. A cela s'ajoute son désir de surveiller l'alimentation de chacun; ce serait pour elle un souci de plus que de ne pas savoir dans quelles conditions ils ont pris ce repas hors de sa surveillance.

C'est donc environ 3 heures par jour que la femme consacrera à cette occupation; 1 heure lui est dévolue pour cela à midi, c'est le soir qu'elle devra en 2 heures confectionner le dîner, préparer le repas du lendemain et faire la vaisselle journalière.

c) Le Blanchissage

Les questions posées sur le lavage du linge ont montré que la plupart des salariées lavaient elles-mêmes leur linge;

sur 1898 femmes interrogées 6 % seulement donnent leur linge entièrement à laver; 34 % le donnent en partie (la plupart ont précisé : seulement les draps); 60 % le lavent entièrement chez elles.

Le nombre de salariées faisant elles-mêmes ce gros travail est donc considérable.

Le blanchissage n'occupe une place importante dans la vie d'intérieur de la femme salariée que certains jours de la semaine; toutes les opérations qui le composent : essangeage, savonnage, rinçage, repassage, toutes ces opérations demandent en moyenne 6 heures du temps hebdomadaire soit, en répartissant ce travail sur 4 jours seulement, 1 h. 30 par jour.

d) Le Raccommodage

Le raccommodage vient dans l'intérieur occuper le temps que le blanchissage terminé avait laissé de libre à la femme; et c'est bien souvent plus d'une heure par jour, pendant deux ou trois jours de la semaine, que la femme reprisera chaussettes et vêtements.

III. — RESULTAT DU DOUBLE TRAVAIL DE LA FEMME AU DEHORS ET DANS SON FOYER

Nous avons vu que chaque jour la femme passait hors de chez elle un minimum de 10 heures.

Nous avons pu calculer d'autre part qu'il fallait à la femme chaque jour de travail :

1 h. 30 pour le ravitaillement,
2 h. 30 pour le ménage,
3 h. pour cuisiner et faire la vaisselle,
1 h. au minimum pour s'occuper soit du lavage du linge soit de son racommodage,

ce qui fait au total 8 heures de travail au foyer par jour de semaine, soit autant de temps que celui passé au travail extérieur.

« Il est vraiment inhumain de demander à des femmes non pas 8 heures de travail journalier, mais 16 à 18 heures,

et cette charge écrasante explique pourquoi tant de femmes ne considèrent pas, comme l'homme, que le foyer est un lieu de repos » (9).

IV. — CIRCONSTANCES PARTICULIERES

Nous venons de montrer le fardeau écrasant que supporte la femme travaillant à l'extérieur et assurant en même temps son intérieur familial.

Nous voudrions maintenant insister sur l'accroissement de ce fardeau lorsque la mère de famille aborde certains stades particuliers de sa vie.

Nous prendrons l'exemple d'un jeune ménage où la femme travaille à l'extérieur et nous envisagerons le développement de la complexité de vie de cette dernière au fur et à mesure que la famille s'agrandit.

1) *La femme mariée*

Le travail extérieur reste le même, le travail au foyer est plus léger, une famille de deux personnes n'est pas une charge trop lourde pour une jeune femme : les courses sont plus rapidement faites, le ménage aussi car l'habitation est réduite, la cuisine est une dinette, le blanchissage, le raccommodage demandent moins de temps que ce que nous avons décrit.

Nous comprenons qu'une femme travaille alors à temps complet; elle est, tout comme la célibataire, un rouage précieux de l'économie du pays, parce qu'elle est jeune, vive, alerte, ses qualités de travailleuse rendent au maximum.

2) *La femme enceinte*

Apparemment rien n'est changé à la condition de vie qu'avait précédemment la femme mariée, si ce n'est un temps plus important passé chez elle à coudre ou tricoter une layette mais ce n'est pas là un travail, plutôt une joie.

La grossesse étant normale dans son évolution physiologique, pendant les deux ou trois premiers mois la jeune femme assurera son double travail comme auparavant peut-être même avec plus de gaieté.

Mais insensiblement, à mesure que se rapprochera la date de l'accouchement, un changement dans l'activité de la jeune femme apparaîtra, et cela parce qu'un « nouvel équilibre physiologique la rend plus vulnérable à certains facteurs » (9). Des phénomènes mécaniques ne tardent pas à se manifester : « la station debout devient fatigante, la marche est plus ou moins difficile, souvent pénible... occasionnant un surcroît d'effort pour toute espèce d'exercice. De là chez la femme qui veut travailler ou qui est forcée de se livrer au travail une impuissance particulière, une impotence fonctionnelle d'ordre spécial. De plus, pendant toute la durée de la grossesse, l'impressionnabilité de la femme est plus vive. Il faut alors à la femme plus de temps pour accomplir la même besogne (27).

Déjà dès le cinquième mois une femme accomplissant une grossesse normale ressent tout cela et l'on veut qu'elle continue d'assurer 8 heures de travail à l'extérieur plus un minimum de trajet de 2 heures par jour et dans quelles conditions souvent ! plus un entretien du foyer qui représente au moins 4 heures : 14 heures de travail ! et cela jusqu'après le septième mois ! Sans envisager encore les conséquences d'une telle fatigue sur l'accouchement et l'enfant à venir, on peut dire qu'un tel état de chose indigne et l'on comprend que Pinard (27) ait pu écrire au sujet des femmes enceintes abandonnées qui faisaient tous les métiers pour pouvoir subsister : « Le fermier n'attelle pas sa poulinière à sa charrette quand il en attend un poulain; il l'entoure de soins attentifs. A la vache qui va lui donner un veau, il ne demande plus de lait depuis quelques mois et il lui offre une nourriture abondante et choisie ».

3) *La mère qui allaite*

Tant que durera le repos assuré par la loi de la protection maternelle et infantile de 1945, tout ira bien. Mais quand ce temps de six semaines sera passé, la femme reprendra son travail à l'extérieur.

Le surcroît de travail au foyer que lui donnera alors le bébé en rentrant, le souci de laisser son enfant à des mains mercenaires, ou d'être obligée quelque temps qu'il fasse de le porter à la crèche, les difficultés pour l'allaiter en le faisant mener à la chambre d'allaitement deux fois par jour,

s'il en existe une dans l'établissement où elle travaille, ou de ne l'allaiter elle-même qu'une tétée sur deux, seront les facteurs de fatigue qui s'ajouteront à ceux créés par le travail extérieur et celui du foyer, d'autant plus accusés encore du fait de son état physiologique de nourrice.

Que fera alors la mère qui travaille ? Elle sèvrera précocement son enfant (35) (34) (1) puis le confiera toute la journée à une crèche ou, pour mieux se libérer des fatigues et des soucis qu'il constitue, elle le mettra soit dans une pouponnière, cet internat du nourrisson, soit dans un centre de placement familial surveillé, c'est-à-dire chez une nourrice.

Nous verrons dans les conséquences des conditions de vie de la femme salariée, ce que cette manière d'agir fait courir de risques à la santé de l'enfant.

4) *La mère de famille*

Notre jeune femme, après quelques années, verra sa vie de femme qui travaille se charger encore de soucis nouveaux.

Si elle avait mis ses enfants en pouponnière, ceux-ci après l'âge de 3 ans sont revenus auprès d'elle et maintenant le foyer est pour elle une charge bien plus lourde encore. Si elle n'a pas les ressources suffisantes pour mettre ses enfants en pension, et elle le fera difficilement, car la femme française tient à voir grandir ses enfants auprès d'elle, son travail d'intérieur ne sera plus de 8 heures par jour, mais de 10, 12 heures, car non seulement elle aura plus de cuisine, de vaisselle, de blanchissage, de raccommodage à faire, mais il lui faudra les soigner, les surveiller physiquement, intellectuellement en supervisant devoirs et leçons, moralement, car c'est bien à la mère qu'incombe la responsabilité de la formation de la personnalité de l'enfant (40) (34).

Le travail extérieur est toujours de 8 heures, le trajet de 2 h. 1/4 en moyenne, mais nous ne pouvons plus dire : la mère de famille passe tant d'heures pour assurer son intérieur, cela est devenu inchiffrable; habituée à ne pas perdre une minute de son temps, la mère de famille accomplit le miracle de faire plusieurs choses en même temps, prend sur son sommeil pour y parvenir. Elle essaie aussi

d'avoir le sourire, bien que la fatigue qu'elle accumule depuis tant d'années, certains soirs plus écrasante, lui fasse pressentir que, dans peu de temps, elle ne sera plus qu'une vieille femme usée, bien plus vieille que son âge, qui ne pourra plus assurer ce double travail qu'elle a fait toute sa vie, ni même un seul et qu'alors elle sera rayée des cadres : son rendement devenant trop faible. Si ses enfants sont alors grands, elle aura le droit, après avoir mené cette vie trop bien remplie et qui l'a usée, de se reposer enfin.

B. — *CONSEQUENCES DES CONDITIONS DE VIE DE LA FEMME SALARIEE CHARGEE DE FAMILLE*

Ce mode de vie des femmes a un retentissement physiologique sur elles-mêmes, leur santé et celle de leurs enfants, un retentissement moral sur le cercle de famille, il entraîne aussi des conséquences sociale et économique graves.

Nous allons étudier en détail chacun de ces résultats.

I. — CONSEQUENCES PHYSIOLOGIQUES

1) *Sur la santé de la femme*

Le premier stade d'altération de la santé de la femme sera la fatigue.

La durée du travail à l'extérieur du foyer est un facteur important de cette fatigue et « les résultats de nombreuses expériences ont montré que la plupart des gens ne peuvent pas travailler plus de 4 heures d'affilée et qu'après 2 heures les travailleuses astreintes aux travaux monotones donnaient des signes de fatigue » (2).

La durée du transport est une autre cause à laquelle s'ajoute la fatigue due à l'atmosphère qui règne aux heures d'affluence et qui se transforme en tension nerveuse et Kate K. Liepmann (23) formule cette loi : le prix du transport journalier payé en argent, en temps perdu et en fatigue sont parallèles et cumulatifs.

Quant aux travaux ménagers associés au travail à l'extérieur du foyer, nous avons pu voir quelle était leur

part de responsabilité dans la fatigue qui atteint la femme salariée chargée de famille et nous ne sommes pas étonnée que le Dr. SUTTER (9) compare la dépense énergétique nécessaire pour faire le lavage à celle que demandent des travaux d'atelier effectués sur un tour léger.

Ce premier stade de fatigue passé, la santé de ces femmes surmenées accusera de nombreux accidents, en proportion bien supérieure à ceux qui surviennent chez les femmes de vie plus normale.

La maladie, les accidents du travail

« L'effort moral et physique requis par ce double travail (travail extérieur et tenue de l'intérieur) est assurément sévère et il n'est pas surprenant que beaucoup (de femmes) soient incapables de supporter cet effort et aient des périodes de longue maladie; les absences pour maladie des femmes mariées excédaient celles des célibataires de 65 %. Le surplus étant constitué par des maladies de l'appareil génital, du système nerveux, de l'appareil circulatoire et par des désordres nerveux fonctionnels et en absences dues aux accidents. La proportion des congés pour raisons de santé était beaucoup plus élevée parmi les femmes mariées » (4) (14).

Les accidents du travail se révèlent aussi plus nombreux chez ces femmes : la diminution de l'attention engendrée par la fatigue en étant la cause (4) (14).

La mortalité maternelle dans l'état gravido-puerpéral

La fatigue due à ce travail excessif peut amener des complications lors de l'accouchement (31) (14). La répercussion du travail sur la femme enceinte se traduit par un déplacement utérin, une faiblesse de la musculature de l'abdomen et de l'utérus.

« La femme qui toute la journée reste dans la position debout, telle que la vendeuse, la repasseuse, est encline à avoir des varices, une circulation sanguine défectueuse. Cette tendance risque de s'accentuer pendant la grossesse, du fait de la compression exercée par la tumeur utérine et ces troubles circulatoires peuvent menacer la femme pendant le post-partum de phlébites, d'embolies.

Les données de Jeddes établissent que l'infection puerpérale est provoquée aussi bien par telle ou telle profession que par des blessures accidentelles.

Témoin, en 1859, songea à la répercussion de la profession sur l'accouchement; il constata les pourcentages de mortalité suivants :

Chez les domestiques.	50,3 %
— ouvrières à l'aiguille.	4,12 %
— journalières.	3,46 %

Depuis, il est regrettable de l'avouer, peu de recherches ont été effectuées sur l'influence du métier » (31).

De l'influence de la fatigue sur la sécrétion lactée (1)

Le travail fait arrêter l'allaitement de façon précoce. Les salariées ayant allaité complètement au sein durant 6 semaines, lors de la reprise de leur travail font l'allaitement mixte, donnant 2 à 3 tétées au sein : avant de partir de chez elles, le soir en rentrant, et parfois à midi. Il est facile de comprendre que la sécrétion mal sollicitée par ces tétées espacées, et d'autre part subissant une diminution certaine due à la fatigue occasionnée par le travail et les déplacements, et à une ration alimentaire trop faible (40) ne va pas tarder à tarir complètement.

2) *Sur la santé de l'enfant*

Examinons tout d'abord quelle est la mortalité et pour quelle part cette fatigue de la mère en est responsable.

La mortinatalité

Parmi les nombreuses causes de la mortinatalité (3) qui était de

43 % en 1913
44 % en 1923
37 % en 1933

les enquêtes faites ont prouvé que le surmenage de la mère entrait pour une grande part, par la prématuration (15) qu'il entraîne, et qui fait que les enfants nés entre 6 et 9 mois de la vie intra-utérine meurent avant les 3 jours qui suivent leur naissance.

La mortalité infantile qui touche les enfants entre 1 jour et 30 mois se traduisait, en 1811, par 200.000 morts sur 800.000 naissances. Or en 1946 ce chiffre était encore de 100.000 sur un nombre de naissances à peu près égal (3). On attribue généralement ce chiffre élevé de la mortalité infantile à ce que la femme travaillant est obligée de sevrer tôt l'enfant et, à ce que les soins donnés à ce moment à l'enfant n'ont pas les qualités de ceux dont sa mère saurait l'entourer.

Examinons ces deux causes et tout d'abord pourquoi il est de l'intérêt de l'enfant de continuer *l'allaitement au sein.*

Au cours des 4 premiers mois le sevrage est dangereux, car c'est la véritable période d'adaptation du nouveau-né à sa propre vie humaine. A ce moment un brusque changement de régime peut être un désastre pour ce jeune être, non seulement par les troubles digestifs qui peuvent survenir, mais aussi par tous les périls qui le guettent s'il est moins résistant. C'est cette résistance particulière de l'enfant au sein à toutes les infections, qui est le plus grand mérite de ce mode d'alimentation (1).

Mais 6 mois est aussi un âge critique pour l'enfant, c'est le moment où il constitue son immunité propre; en effet, à sa naissance, l'enfant possède des anticorps d'origine maternelle, mais au fur et à mesure que le sang maternel s'épuise dans son organisme, ces anticorps vont diminuer, le rendant plus vulnérable, plus sensible aux infections et c'est le lait maternel seul qui lui permet, en agissant sur sa nutrition, de constituer personnellement et de sa propre initiative une immunité puissante (8).

Le lait de femme est donc bien un aliment spécifique, un aliment vivant. Marfan disait même que seul le lait de sa propre mère est adapté à l'enfant, notion qui semble justifiée par les travaux de Dujarric de la Rivière et Kossovitch sur les groupes de lait; mais plus récemment encore des études faites sur les accidents toxiques qu'engendre la privation du lait de femme, ont montré qu'au cours des divers états pathologiques de l'enfance la privation du sein peut donner lieu soudainement à des toxicoses aiguës choléri formes parce que le lait de femme aurait, en plus d'une action eutrophiante générale, une

action préservatrice des chocs sur le système nerveux de l'enfant par un principe neurophylactique qui serait un facteur spécial minimal (22).

La deuxième cause de mortalité infantile est due à la *diminution de la surveillance maternelle* (14).

L'enquête de Mme Guilbert (12) nous apprend que 83 % des enfants de moins de 6 ans des ouvrières et employées qu'elle a interrogées, ne sont pas élevés par leur mère, qu'ils soient confiés à des crèches, ou à des nourrices.

Ces dernières élèvent les enfants dans des conditions de soins et d'alimentation qui ne donnent pas toutes les garanties d'hygiène nécessaires et il s'agit là de 61 % de ces enfants.

L'autre partie, confiée à des crèches, possède ces garanties, mais n'est pas à l'abri des dangers que constituent ces organismes : cohabitation de plusieurs nourrissons, transport souvent à de grandes distances de leur foyer lors de mauvaises conditions atmosphériques donnant lieu à des infections parfois massives et meurtrières. Nous avons mentionné dans notre introduction combien l'Institut national d'hygiène redoutait pour les enfants ces organismes, source de contagion par la promiscuité qui y règne (19).

Il est hors de doute que la surveillance maternelle est la meilleure que puisse recevoir l'enfant et c'est elle seule qui évitera de trouver aux visites médicales scolaires des enfants dont le retard statural et pondéral, dont l'âge précoce des cuti-réactions témoignent de l'insuffisance alimentaire infantile (37).

II. — CONSEQUENCES MORALES

La femme salariée, chargée de famille, nous l'avons vu, est absente de son foyer en moyenne 10 heures par jour et lorsqu'elle rentre il ne lui est pas permis de se reposer.

Elle assure la tenue de son intérieur sans pouvoir perdre une minute. De la tension nerveuse, du débordement d'activité qui en résulte, la vie de famille perd tout le cachet de calme, de sensation de repos, de sécurité qui devraient être ses principales caractéristiques.

Un mécontentement familial, une mésentente entre époux en seront la conséquence. Le mari lassé de ne pou-

voir considérer son intérieur comme un hâvre où il se détend du travail quotidien prendra le parti de sortir le soir, d'aller hanter les cafés pour y retrouver des amis avec qui il lui sera loisible d'avoir les conversations qu'il n'a pu lier avec sa femme trop occupée pour assurer d'une causerie intime ce lien familial. Si la mésentente ne fait pas déserter le foyer au mari, son mécontentement entraînera reproches et propos peu amènes qui conduiront à un divorce plus ou moins rapide. Dépeinte sous des couleurs moins sombres la vie d'intérieur n'aura, dans bien des cas, que la façade d'un foyer ou de stricts échanges de politesse seront les seuls liens entre les membres de la famille.

Ces trois cas, qui sont bien souvent le devenir d'un foyer où la femme est écrasée de travail, auront sur les enfants un déplorable effet; ceux-ci, livrés à eux-mêmes, ayant sous les yeux cet exemple de dissociation anormale, ne recevant de la part de leur mère aucun principe parce qu'elle n'aura pas le temps de s'occuper de leur éducation morale, ces enfants formeront la majeure partie de cette jeunesse coupable dont il a été relevé que 7 % des cas avaient pour cause de délinquance la dissociation familiale due au travail de la femme (11).

« Il faut proclamer que la mère a le rôle le plus important pour le bien ou le mal du milieu familial; non seulement la santé physique mais aussi psychologique de l'enfant, dépendent de l'atmosphère familiale et du sentiment de sécurité que cet enfant éprouve auprès de parents aimés vers lesquels il se tourne avec confiance » (34).

La femme est toujours, même obligée de travailler à l'extérieur, l'âme du foyer, le pivot autour duquel gravitent les autres membres de la famille et l'on comprend que les femmes surchargées de travail aient pu exprimer dans la proportion de 35 % (12) leur désir de consacrer tout leur temps au foyer, si des améliorations ne devaient pas intervenir dans leurs conditions de vie.

III. — CONSEQUENCE SOCIALE

Le double travail assuré par la femme salariée aura une conséquence sociale d'une grande importance : *la dénatalité.*

Nous avons déjà vu que la fatigue engendrée par ce travail entraînait une prématuration, cause de mortinatalité (14).

Avant le sixième mois les avortements dus à ce surmenage, à la fatigue des transports longs et inconfortables, forment une grosse part des avortements recensés tous les ans. La plus grande partie cependant aurait comme cause l'avortement volontaire; les avortements, qui ont triplé en vingt ans, sont maintenant d'environ 500.000 par an entraînant la mort de 40.000 femmes (3) : ces femmes déjà surmenées ne voient pas de gaieté de cœur un nouvel enfant venir aggraver leurs charges, charges pour lesquelles elles travaillent jusqu'à l'exténuation afin de les alléger. Il est évident qu'elles feront tout ce qui leur sera possible pour éviter la venue au monde d'un nouvel enfant; et cette dénatalité est virtuellement encore plus grande si l'on considère combien les femmes prendront de précautions pour éviter la grossesse; cette restriction ne peut être chiffrée, mais nous pensons qu'elle est probablement le plus grand facteur de dénatalité à notre époque.

Aucun pays n'échappe à cette conséquence sociale du travail de la femme et nous lisons dans *Women and Work :* « Il est une conséquence très importante de l'emploi à temps complet des femmes mariées qui a un grand effet sur l'aspect de la famille, et la société s'éveille tout juste au danger que représente son étouffement par la réduction de sa natalité... » (40).

Nous avons vu l'appel qui est fait à toutes les femmes pour qu'elles se mettent à travailler hors de leur foyer afin d'augmenter cette production que chaque pays sent de plus en plus nécessaire à son économie. Les femmes viennent toujours plus nombreuses à ce travail auquel les pousse l'équilibre budgétaire de leur ménage et celles qui ont des charges de famille ressentent encore plus cette nécessité. C'est par l'accroissement de cette dernière catégorie de femmes au travail que l'économie du pays va se trouver déséquilibrée en partie.

IV. — CONSEQUENCE ECONOMIQUE

La conséquence économique qu'entraîne un nombre croissant de femmes chargées de famille travaillant à temps complet est une importante *diminution du rendement.*

Diminution du rendement qui reconnaît une seule cause : *un absentéisme* très élevé de cette catégorie de femmes.

Revoyons ces facteurs d'absentéisme et la part qui revient à chacun d'eux.

1) *La maladie* entre pour moitié dans l'absentéisme des salariées chargées de famille et le temps perdu pour maladie était d'environ 10 % en Angleterre pendant la guerre (4) ; les femmes mariées comparées aux célibataires ayant 48 % d'absences en plus et perdant 65 % plus de temps pour maladie. Cela constituait une perte de travail d'un mois dans l'année (39) (14).

2) *La fatigue* engendrée par la durée du travail et les transports correspond à un quart de cet absentéisme (2) (14).

3) *Les occupations de l'intérieur et le soin des enfants* venant s'ajouter au travail professionnel sont responsables du dernier quart (39).

Ces pourcentages établis en Angleterre pendant la guerre corroborent les chiffres français qui donnent une perte de 2,4 millions d'heures-ouvriers par semaine du seul fait des occupations ménagères de la salariée chargée de famille (2).

En conclusion, nous pensons avoir montré dans ce chapitre quel est l'effort surhumain fourni par la femme chargée de famille, obligée de gagner sa vie et les conséquences que cet état de chose entraîne du point de vue national.

Dans un nouveau chapitre nous dirons ce que les différents pays ont fait, ou tenté de faire, pour remédier à cela.

CHAPITRE III

Problème que pose le travail des femmes enceintes, allaitantes et mères de famille

Ses solutions

I. — Le problème

Le problème vital à l'heure actuelle est le suivant :

— les Etats, pour produire plus, ont besoin de main-d'œuvre et incitent les femmes à travailler;

— les familles, pour augmenter leurs ressources, ressentent la nécessité de travailler avec toutes leurs possibilités.

Résultat : La femme continue à travailler sur le même rythme, qu'elle soit enceinte, allaitante ou mère de famille, excepté durant les quatorze semaines de repos que lui accorde la Sécurité Sociale lors de l'accouchement.

Dangers : Ces salariées enceintes, allaitantes et mères de famille cumulent deux professions : celles de femme d'intérieur et de travailleuse; elles se surmènent pour mener à bien ces deux devoirs et n'y parviennent pas : leur santé est affaiblie et leur rendement de travailleuses est diminué, elles ont peu d'enfants et ceux-ci ne sont pas robustes.

II. — Les solutions

Quelles seront les solutions à ce problème en fonction des dangers qui en résultent ?

1) *La femme chargée de famille restera dans son foyer*

Une meilleure santé pour elle et ses enfants seront les avantages d'une telle solution; avantages qui contrebalanceront la perte que subira l'économie du pays.

Une femme ne travaillant pas à l'extérieur touche l'allocation de salaire unique qui se monte actuellement à 4.600 francs par mois dans les grandes villes; si cette femme travaille, son salaire calculé sur la base de 54 francs l'heure (minimum vital heure des salariés, hormis les gens de maison) sera au minimum de 11.000 francs.

L'amoindrissement des ressources familiales ainsi consenti par la femme au foyer aura une fâcheuse conséquence de dénatalité, les prestations familiales restant les mêmes pour la femme qui travaille et celle qui reste chez elle à nombre d'enfants égal; et compenser cet amoindrissement en relevant l'allocation de salaire unique l'Etat ne pourra le faire : C'est alors l'avenir du Pays compromis.

Cette solution qui serait idéale ne semble pas pouvoir être envisagée dans la situation économique actuelle.

2) *Le travail de la salariée chargée de famille reste ce qu'il est : mais on tente* d'améliorer les conditions de vie de la femme (17).

Cette amélioration sera effective, si :

— dans son foyer, on met à la disposition de la femme, à des prix abordables, les machines électriques permettant de faire mieux et plus rapidement les travaux de l'intérieur;

— on fonde des coopératives près de son lieu de travail où elle pourra se ravitailler à moindre frais et rapidement;

— on multiplie les cantines modèles dans les établissements de travail et les écoles;

— on crée des centres de raccommodage et de blanchissage offrant toutes les garanties sur la qualité de leur travail;

— on révise l'organisation des transports afin de les rendre plus rapides, plus nombreux, plus confortables;

— on dote toutes les entreprises de chambres d'allaitement;

— on ouvre des crèches nombreuses afin qu'elles soient proches de la demeure familiale;

— on relève les prestations familiales en remplacement de l'allocation de salaire unique pour permettre à la femme de se faire aider dans les occupations encore multiples qu'elle a à assurer dans son intérieur;

— on donne à la femme un salaire égal à celui de l'homme puisqu'elle aura un rendement égal;

— on accorde à la travailleuse enceinte un congé de maternité de trois mois avant l'accouchement et un congé d'allaitement de neuf mois après celui-ci.

Ces conditions ne seront efficaces que si elles sont toutes réalisées, des demi-mesures n'amélioreraient que partiellement le problème qui se pose.

Or, un tel état de chose ne pourra pas se créer dans un avenir prochain : l'Etat qui y participera pour une grande part ne pouvant envisager ces améliorations sociales que par paliers successifs.

Par ailleurs cette solution du problème du travail des salariées chargées de famille n'est pas entièrement satisfaisante :

Les conséquences actuelles sur la santé des enfants vivant presque séparés de leur mère, soit en crèche une grande partie de la journée, soit en pouponnière ou chez une nourrice, ces conséquences, avec les dangers et les risques qui en sont le résultat, restent les mêmes. La natalité dans ce cas ne sera pas non plus augmentée.

Les conséquences morales d'une vie de famille encore plus aléatoire seront aggravées; la mère aura moins de temps pour surveiller et éduquer ses enfants, car les facilités qu'on lui accordera lui permettront de ne rentrer chez elle que le soir.

Enfin le rythme de vie de la femme gardant cette caractéristique de trépidance que nous avons décrite, on peut se demander si l'état de santé de ces femmes subira un mieux notable, et si le résultat démographique de dénatalité ne sera pas le même.

3) *Le travail à mi-temps*

En résumé, dans de nombreux cas, il n'est pas possible à la femme de rester chez elle, on ne peut non plus alléger suffisamment le travail du foyer; la solution adéquate ne

peut donc être qu'un moyen terme entre les deux solutions exposées (14).

D'une part laisser assez de temps libre à la femme pour qu'elle puisse s'occuper de son intérieur, de sa famille sans compromettre sa santé, celle de ses enfants et l'Avenir de la Nation par une descendance réduite et affaiblie; d'autre part lui permettra de travailler pour aider le budget familial avec une fatigue moindre, donc avec un rendement meilleur. Son travail sera alors un appoint efficace pour la production.

Ce moyen terme est le travail à mi-temps ou à temps réduit qui permettra de concilier les deux missions de la salariée enceinte, allaitante ou mère de famille; c'est un travail de 4 heures par jour exécuté soit en deux vacations : travail à temps réduit, soit en une seule : travail à mi-temps. La vacation unique de 4 heures de travail semble être la meilleure formule, c'est celle que préfèrent les femmes et qu'ont adoptée le plus souvent les employeurs dans les pays où le travail à mi-temps est pratiqué.

Avant de conclure sur l'intérêt qu'il y aurait à préconiser ce mode de travail pour ces trois catégories de travailleuses, il nous semble utile d'examiner ce qu'ont réalisé dans ce sens les différents Etats et quels ont été les résultats de leurs expériences.

III. — Tentatives et réalisations

Le dilemme que pose le travail de ces salariées n'est pas seulement national. Il préoccupe et a préoccupé nombre de pays.

Ceux qui ne l'ont point encore résolu complètement en sont à des tentatives d'emploi à temps réduit dans des cas d'exception; d'autres, après l'avoir expérimenté, ont adopté et réalisé un emploi à mi-temps des femmes salariées chargées de famille.

1) *Les tentatives*

La législation sur le travail des femmes nous donnera un aperçu de ce que sont ces tentatives : ébauches de réalisations ne portant que sur des cas spéciaux.

A l'étranger (36) (25)

Au Danemark : Les femmes mariées employées dans l'administration publique et l'enseignement peuvent travailler à temps réduit pendant la moitié ou les deux tiers des heures normales de travail.

En Bulgarie : La mère allaitant son enfant peut quitter son travail deux heures plus tôt le samedi.

En Roumanie : Le médecin peut demander la réduction des heures de travail pendant la grossesse.

En Suisse : Les ouvrières chargées d'un ménage ont le droit de quitter le travail une demi-heure avant le repos de midi si celui-ci est inférieur à 1 h. 30; dans certaines administrations suisses, le repos du milieu de la journée de travail qui est de 1 heure pour tous les travailleurs, est fixé à 1 h. 30 pour les femmes chargées d'un ménage et n'habitant pas à proximité du lieu de travail.

Au Canada : Des ordonnances sont intervenues pour pallier aux abus de certains employeurs qui utilisaient des femmes à temps réduit en période de moindre production au détriment du personnel normal; une réglementation n'ayant pas été établie pour régir ce mode d'emploi.

En France : La législation du travail à mi-temps est nulle, mais à plusieurs reprises des projets ont été établis en vue d'organiser officiellement ce mode de travail pour les femmes.

En 1938. — Une proposition de loi est déposée tendant à organiser l'emploi à mi-temps des femmes employées dans l'administration.

Cette proposition de loi n'a pas été adoptée.

En 1939. — Un projet de décret du ministre des P. T. T. demandait la mise en service à mi-temps des unités du personnel féminin volontaire de cette administration ayant 30 ans de service.

Ce décret est resté à l'état de projet, car un un litige s'est élevé entre cette administration

et le ministère des finances (Dette inscrite) sur la façon de régler la pension des intéressées.

En 1941. — Le secrétariat d'état au travail envisageait une réglementation du travail à mi-temps.

L'administration des P. T. T. consultée à ce sujet, reconnaissait les avantages de ce mode d'emploi et envisageait le recrutement d'auxiliaires à cette fin, mais se refusait à y obliger son personnel titulaire sous quelque prétexte que ce soit. La question de la liquidation des pensions fut ici encore soulevée et non résolue.

Le 1er *août* 1947. — Une proposition de loi était déposée à l'assemblée nationale tendant à favoriser l'application du travail à mi-temps ou à temps réduit pour le personnel féminin chargé de famille.

Cette proposition de loi, après avis de la commission du travail et de la sécurité sociale et du CONSEIL ECONOMIQUE, a été modifiée. Elle n'a pas encore été discutée.

Cette proposition a fait l'objet, le 5 juillet 1948, d'un rapport défavorable de la Chambre de Commerce de Paris. Ce rapport expose qu'aucune législation n'interdit le travail à mi-temps, qu'il n'y a aucun intérêt à le favoriser, son application risquant d'attirer trop de femmes vers ce système de travail.

La proposition de loi vise les femmes seules ou mariées chargées de famille : descendants ou ascendants, les anciens malades ou accidentés des deux sexes.

2) *Les réalisations*

Le système du travail à mi-temps a pris une extension considérable aux Etats-Unis et plus particulièrement au Royaume Uni, pendant la guerre, où il avait fallu, dans des conditions extraordinaires utiliser toutes les forces productives du pays.

L'examen du travail des femmes chargées de famille a révélé alors qu'elles avaient intérêt pour elles-mêmes et pour le pays à travailler à mi-temps.

Ce mode d'emploi existe toujours étant donné le nombre de femmes utilisées pendant cette période de reconstruction et nécessaires à l'extension de la production.

Aux Etats-Unis (38).

Le nombre de femmes travaillant était :

en mars 1941.....	10.880.000
en août 1941.....	12.940.000
en mars 1944.....	16.850.000
en août 1944.....	18.030.000

sur un total de population féminine de 30 millions. L'accroissement de 7.150.000 unités durant cette période comprenait 2.900.000 femmes mariées, c'est-à-dire près des trois quarts.

Afin de leur permettre de travailler, en continuant leur vie de femme d'intérieur, on institua l'emploi à mi-temps sous plusieurs formes :

Soit une demi-journée de travail;

Soit une journée entière de travail pendant la moitié de la semaine seulement;

Soit une journée de travail un jour sur deux.

Le premier système étant le plus courant. Pratiquement, presque tous les travaux pouvaient être fractionnés de façon à permettre une utilisation de plus en plus large de ces travailleuses à mi-temps. Primitivement conçu pour alléger la tâche des mères de famille, le travail à mi-temps fut autorisé pour d'autres femmes quand elles en avaient un besoin personnel raisonnable.

Au Royaume Uni (38).

Lorsque la pénurie de travailleurs dans les usines de certains districts industriels devint sérieuse, l'attention se porta sur l'utilisation des femmes qui ne pouvaient, en raison de leurs occupations familiales, travailler à temps complet, mais qui désiraient travailler régulièrement à temps réduit.

Le premier stade consista à encourager les employeurs à prévoir des horaires pour utiliser les femmes mariées.

Certains établissements privés commencèrent à utiliser des travailleuses à mi-temps sur une grande échelle dès la fin de 1941.

A cette époque, une centaine d'établissements industriels à Londres organisèrent des horaires de travail à mi-temps.

Des femmes à travail réduit furent recrutées, elles trouvèrent une utilisation dans une grande variété de travaux : bureau, transports, industrie du vêtement, industrie électrique, radioélectrique, industrie textile, blanchisseries... aussi bien que dans l'industrie de guerre.

En juin 1942 on estimait que 250.000 femmes travaillaient à mi-temps; ce nombre atteignit 650.000 en août 1943 et 900.000 environ au milieu de 1944.

Le travail à mi-temps ne tarda pas à s'étendre en dehors des centres de guerre vers les villes industrielles ou commerçantes, et son développement fut si rapide que, dans la plupart des centres, toutes les femmes mariées disponibles furent bientôt employées.

Afin de réduire encore le temps de transport, les usines qui nécessitaient une main-d'œuvre complémentaire organisèrent des ateliers travaillant à mi-temps dans les banlieues environnantes.

Ces deux pays ont donc utilisé largement le travail à mi-temps des femmes et l'utilisent encore, car il donne de bons résultats.

Organisé pour permettre à la femme de travailler malgré la charge des travaux domestiques, les enquêtes faites ont montré :

— que les femmes étaient alors plus satisfaites de leur travail, car elles avaient plus de temps libre pour assurer leur intérieur et s'occuper de leurs enfants (5);

— que les absences pour maladie étaient moins fortes (39);

— que c'était là le meilleur remède à la fatigue : une femme ne travaillant que quatre heures dans la journée accomplit son ouvrage avec plus de courage et termine ses heures de travail en meilleure condition physique (2);

— que l'absentéisme sans raison avait pratiquement disparu dans ce mode d'emploi (38);

— que le rendement de ces travailleuses était nettement supérieur à celui des femmes travaillant à temps complet (40) (38);

— que la natalité dans ce cas avait presque doublé (14).

CONCLUSION

Notre étude nous a permis de constater combien la dualité des travaux féminins était incompatible avec l'état physiologique de certaines femmes enceintes ou allaitantes et avec la condition sociale de mères de famille.

Nous avons vu aussi combien il était impossible à la femme, même dans ces trois stades de la vie, d'abandonner le travail professionnel.

Les expériences anglo-saxonnes de ces dernières années nous ont convaincue que le travail à mi-temps serait un des remèdes à cette situation.

En concluant notre étude, il nous paraît donc logique d'écrire :

1° Les salariées enceintes, allaitantes, mères de famille devraient, quand elles en expriment le désir, avoir droit à un travail à mi-temps leur conservant la moitié de l'allocation de salaire unique;

2° Aux travailleuses enceintes il faudrait accorder un congé facultatif de pré-maternité de trois mois et les allocations journalières durant ce temps, égales à celles qu'elles touchent actuellement pendant les six semaines de repos obligatoire qui précèdent l'accouchement;

3° Aux mères qui allaitent et qui en feraient la demande, on devrait permettre un arrêt du travail de neuf mois pendant lesquels elles recevraient des allocations suffisantes leur donnant la possibilité de nourrir leur enfant entièrement au sein, car la seule solution au problème de l'allaitement maternel est celle de la femme au foyer.

Nous sommes persuadée que si ces trois possibilités étaient données à la femme qui travaille, il s'ensuivrait :

1° Un meilleur état de santé de la population féminine au travail;

2° Une augmentation appréciable de la natalité : augmentation quantitative et qualitative;

3° Une diminution du nombre des divorces qu'accompagnerait une diminution de la délinquance juvénile;

4° Une augmentation de rendement du travail féminin.

Le Président :

ANDRIEU.

Vu, Le Doyen :

LEFEBVRE.

Vu et permis d'imprimer :

Toulouse, le 20 mai 1949

Le Recteur,

Président du Conseil de l'Université :

P. DOTTIN

BIBLIOGRAPHIE

1. — Aboulenc (Adrienne). — « Enquête sur l'allaitement maternel dans la région parisienne et sur les motifs de son abandon ». — *Thèse de Doctorat en Médecine, Paris,* 1945, pp. 73 et 87.

2. — « Absence from work : Prevention of Fatigue ». — *The Industrial health research, board of the Medical Research Council - Pamphlet n° 2.* — London : *His Majesty's stationery office* 1944, pp. 5, 6, 14 et 20.

3. — Andrieu. — Cours d'Hygiène Générale. — *Faculté de Médecine de Toulouse* 1947-1948.

4. — « A Study of certified sickness absence among women in industry » by S. Wiatt. — *Medical Research Council - Industrial health research board - Report n° 86.* — London : *His Majesty's stationery office* 1945, pp. 30 et 34.

5. — « A Study of women on war work in four factories » by S. Wiatt. — *Medical Research Council - Industrial research board* - Report n° 88. — London : *His Majesty's stationery office,* 1945, pp. 5, 30, 32, 40 et 41.

6. Avis du Secrétariat d'Etat aux Communications au sujet du travail à mi-temps. — Mai 1941.

7. — Avis transmis par M. le Président du Conseil Economique sur la proposition de loi de M. July tendant à favoriser l'application du travail à mi-temps ou à temps réduit pour le personnel féminin chargé de famille. — 27 avril 1948.

8. Babilon (Annie). — « Contribution à l'étude des durées minima et optima de l'allaitement maternel ». — *Thèse de Doctorat en Médecine, Paris,* 1946, p. 57.

9 - Bussy (Mlle de). — « Le Travail Féminin ». — *Cegos,* 16, *rue de Monceau, Paris* (8e), 25 mars 1947, pp. 5, 7 et 8.

10 — Chamboulant (Mme). — « Psychologie de la femme au travail : Sélection - Formation - Adaptation ». — *Cegos,* 16, *rue de Monceau, Paris* (8e), 8 novembre 1946.

11. — Gamet (André). — « Contribution à l'étude de l'enfance coupable : Les facteurs familiaux et sociaux ». — *Thèse de Doctorat en Médecine, Lyon* 1941, p. 26.

12. — Guilbert (Madeleine). — « Compte rendu d'une enquête sur les conditions de vie de la femme salariée dans la région parisienne ». — *Revue Française du Travail,* Décembre 1946, pp. 796, 800 et 802.

13. — Guilbert (Madeleine). — « L'Evolution des Effectifs du Travail Féminin en France depuis 1866 ». — *Revue Française du Travail, Septembre* 1947, p. 755.

14. — Hygiène du Travail. — Encyclopédie d'Hygiène, de Pathologie et d'Assistance Sociale. — *Bureau International du Travail, Genève,* 1930, pp. 15, 16, 863 865, 868, 878 et 885.

15. — Labib (Alfred). — « La Mortalité Infantile de Première Année ». — *Thèse de Doctorat en Médecine, Paris* 1945, p. 63.

16 — « La Lutte contre l'absentéisme au cours de ces dernières années en Grande-Bretagne ». — *Revue Française du Travail,* Novembre 1947, p. 1012.

17. — « La Main-d'œuvre et le Plan de Modernisation ». — *Revue Française du Travail, Janvier* 1947 ,pp. 44-46.

18. — « La Main-d'œuvre Féminine dans la Production ». — *Les Assises Nationales de la Formation Professionnelle. — Revue Française du Travail,* Août-Septembre 1946, pp. 425-435.

19. — « La Mortalité Infantile de Première Année ». — *Travail de l'Institut National d'Hygiène. — Archives de Médecine Sociale,* tome IV, n° 2, Mars-Avril 1948, p. 95.

20. — « Les Causes de l'Absentéisme ». — *Statistiques du Ministère du Travail. — Revue Française du Travail,* Juin 1946, p. 238.

21. — « Les Effets de l'Absentéisme ». — *Statistique du Ministère du Tavail. — Revue Française du Travail,* Décembre 1946, p. 826.

22. — Levesque (J.) et Bastin (R.). — « Les Accidents Toxiques de la Privation du Lait de Femme ». — Le Nourrisson : *Revue d'Hygiène et de Pathologie de la Première Enfance,* Septembre 1945, p. 95.

23. — Liepmann (Kate K.). — « Le Transport Quotidien sur le Lieu de Travail, son importance et sa signification dans la vie industrielle et sociale ». — *Thèse d'Economie Politique.* — London : *Kegan Paul, Trench, Trubner and Co* 1945.

24. — « L'Organisation Internationale du Travail face aux problèmes économiques de l'après-guerre ». — *Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale. — Centre d'Etudes et de Recherches Sociales, Paris* 1945, p. 5.

25 — Mémoire sur le Travail à mi-temps par la Section du Travail des Femmes. — *Bureau International du Travail,* 14 février 1949.

26. — Ott. — « Etude sur le Travail Féminin aux Etablissements JAEGER ». — *Cegos,* 16, *rue de Monceau, Paris* (8e), 25 mars 1947.

27. — Pinard (A.) — « De l'assistance des femmes enceintes ». — *Conférence faite à la Sorbonne le 9 mai* 1891, p. 6-8.

28 — Prazak (Josef). — « La main-d'œuvre dans le plan biennal Tchécoslovaque ». — *Revue Française du Travail,* Mai 1947, p. 440.

29. — Projet de Décret relatif au service à mi-temps soumis par le Ministre des P. T. T. au Ministre des Finances, 16 mai 1939.

30. — Proposition de loi tendant à favoriser l'application du travail à mi-temps ou à temps réduit pour le personnel féminin chargé de famille, 1er août 1947.

31. — Quille-Chaye (Raymonde). — « Etude médico-sociale de la mortalité maternelle dans l'état gravido-puerpéral - Ses causes - Sa prophylaxie ». — *Thèse de Doctorat en Médecine,* Nancy 1939, p. 193.

32. — Rapport au nom de la Commission du Travail et de la Sécurité Sociale sur proposition de loi de M. July tendant à favoriser l'application du travail à mi-temps ou à temps réduit pour le personnel féminin chargé de famille, 2 juillet 1948.

33. — Rapport présenté par la Chambre de Commerce de Paris sur la proposition de loi de M. July, 7 juillet 1948.

34. — « Report on a National Maternity Service ». — *Royal College of obstetricians and gynaecologists,* May 1944, p. 17.

35. — « Report on the breast feeding of infants ». — *Ministry of Health.* — London : *His Majesty's stationery office,* 1944, p. 7.

36. — « Statut légal des Travailleurs ». — *Bureau International du Travail,* 1938, p. 147.

37. — Targowla (Mme). — « Conditions de vie, morbidité et mortalité infantile dans une commune de la région parisienne en 1946 ». — Le Nourrisson : *Revue d'Hygiène et de Pathologie de la Première Enfance,* Novembre-Décembre 1947, p. 239.

38. — « The war and women's employment ». — *International Labour Office Montreal,* 1946, pp. 22, 24. 26, 166, 178, 179 et 180.

39. — « Why is she away? The problem of sickness among women in industry ». — *The Industrial health research board of the Medical Research Council* - Pamphlet n° 3. — London : *His Majesty's stationery office,* 1945, pp. 3-19.

40. — Williams (Gertrude). — « Women and Work. — *Nicholson and Watson London,* 1945, pp. 106-115.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION 9

Chapitre I. — Le Travail de la Femme 13

Chapitre II. — Conditions de vie de la femme salariée chargée de famille. Leurs conséquences ... 20

Chapitre III. — Problème que pose le travail des femmes enceintes, allaitantes et mères de famille. Ses solutions. 37

CONCLUSION 45

BIBLIOGRAPHIE 47